



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima Organizacional y Satisfacción Laboral según el
Personal Administrativo de la Sede Central del Ministerio de
Salud 2014**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Víctor Felipe Huamán Hinostroza

ASESOR:

Mgtr. Jesús Enrique Nuñez Untiveros

SECCIÓN

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración de Talento Humano

PERÚ – 2015

PRESIDENTE

Dr. Luis Nuñez Lira

VOCAL.

Mgtr. Jesús Enrique Núñez Untiveros

SECRETARIO

Dr. Ricardo Guevara Fernandez

Dedicatoria

A Dios, por darme la vida; a mi esposa, por su amor y orientación y a mis hijas por su apoyo incondicional para el logro de mis objetivos..

Agradecimientos

Al personal jerárquico, docente y administrativo de la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de crecer profesionalmente, en especial al Mg. Jesus Nuñez Untiveros, por su apoyo y orientación en el desarrollo del presente trabajo.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Víctor Felipe Huamán Hinostroza, estudiante del Programa de Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI: 07983660 con la tesis titulada: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral según el Personal Administrativo de la Sede Central del Ministerio de Salud 2014.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Marzo del 2015

Br. Víctor Felipe Huamán Hinostroza

DNI: 07983660

Presentación

El presente Trabajo de Investigación, que tiene como título “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral según el Personal Administrativo de la Sede Central del Ministerio de Salud 2014”.

El presente trabajo de Investigación está constituido en los siguientes capítulos:

Capítulo I, Planteamiento del problema, que comprende: Realidad Problemática sobre la relación del Clima organizacional y la Satisfacción laboral, asimismo comprende la formulación del problema, Justificación, Objetivos de la Investigación.

Capítulo II, Marco referencial, que comprende los antecedentes, marco teórico de las variables Clima organizacional y Satisfacción laboral desde el modelo de gestión de recursos humanos, así como la perspectiva teórica de la investigación.

Capítulo III, Hipótesis y variables, que comprende: Las hipótesis, Identificación de Variables, descripción de variables y Operacionalización de variables.

Capítulo IV, Marco metodológico, que comprende: Tipo de investigación, Población, muestra y muestreo, Criterios de selección, técnicas e instrumentos de Recolección de Datos, Validación y confiabilidad del instrumento, Procedimiento de recolección de datos, Método de análisis e interpretación de datos y Consideraciones éticas

Capítulo V, Resultados comprende: Presentación de resultados y contrastación de las hipótesis

VI. Discusión

Finalmente, Conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y anexos; que comprende. Matriz de consistencia, instrumentos, validaciones y otros hallazgos.

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
 Introducción	 xiv
 I: Planteamiento del problema	 16
1.1. Realidad Problemática	17
1.2. Formulación del problema	21
1.3. Justificación relevancia y contribución	22
1.3.1 Teórica	22
1.3.2 práctica	23
1.3.3 Metodológica	25
1.4. Objetivos	25
1.4.1. Objetivo general	25
1.4.2. Objetivo específicos	25
 II: Marco referencial	 23
2.1. Antecedentes	24
2.1.1. Antecedentes Nacionales	24
2.1.2. Antecedentes Internacionales	27
2.2 Marco teórico	33
2.2. Bases teóricas de Clima organizacional	33
2.2.1. Definición	33
2.2.2. Características del Clima Organizacional	37

2.2.4. Enfoque de formación de climas	41
2.2.5. Dimensiones del Clima Organizacional	43
2.2.7 Satisfacción laboral.	46
2.2.8. Definición	46
2.2.9. Fundamentos teóricos de la Satisfacción laboral	47
2.2.10. Teorías de los dos factores en la satisfacción laboral	50
2.2.11. Actitudes laborales de la satisfacción	53
2.2.12. Características de la insatisfacción laboral	57
2.2.13. Recursos para enfrentar la insatisfacción	58
2.2.14. Dimensiones de la Satisfacción laboral	63
2.3. Perspectiva teórica	65
III Hipótesis y variables	66
3.1. Hipótesis	67
3.1.1. Hipótesis General	67
3.1.2. Hipótesis Específicos	67
3.2. Identificación de Variables	67
3.3. Descripción de variables	68
3.2.1. Definición Conceptual	68
3.2.2. Definición Operacional	69
3.4. Operacionalización de variables	69
IV. Marco metodológico	70
4.1. Tipo de Estudio	71
4.2. Población, muestra y muestreo	72
4.3. Criterios de selección	73
4.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	74
4.5. Validación y confiabilidad del instrumento	75
4.6. Procedimiento de recolección de datos	78
4.7. Método de análisis e interpretación de datos	80
4.8. Consideraciones éticas.	81

V Resultados	82
5.1. Presentación de resultados	83
5.2. Contrastación de las hipótesis	88
VI. Discusión	92
Conclusiones	95
Sugerencias	96
Referencias bibliográficas	97
 Anexos	 102
Anexo 1. Matriz de consistencia	103
Anexo 2. Instrumento de medición de la variable 1 y 2	105
Anexo 3. Validez del instrumento por juicio de expertos	109
Anexo 4. Base de datos	110
Anexo 5. Tabla de correlación de Rho Spearman	113

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Operacionalización del Clima organizacional.	69
Tabla 2. Operacionalización de la Satisfacción laboral	69
Tabla 3. Validez del instrumento de Clima organizacional	75
Tabla 4. Validez del instrumento Satisfacción laboral	76
Tabla 5. Confiabilidad del cuestionario Clima organizacional	76
Tabla 6. Confiabilidad de la Satisfacción laboral	77
Tabla 7. Distribución de frecuencia y porcentajes del Clima organizacional	83
Tabla 8. Distribución de frecuencia y porcentajes de la Satisfacción laboral	84
Tabla 9. Distribución de niveles del Centro de trabajo	85
Tabla 10 Distribución de niveles de las remuneraciones	86
Tabla 11 Distribución de niveles del ambiente laboral.	87
Tabla 13. Correlación Clima organizacional y Satisfacción laboral	88
Tabla 14. Correlación Clima organizacional y el Centro de trabajo	89
Tabla 15. Correlación Clima organizacional y las remuneraciones	90
Tabla 16. Correlación Clima organizacional y el ambiente laboral	91

Índice de figuras

	Página
Figura: 1 Esquema del diseño de investigación	71
Figura 2. Distribución de frecuencia y porcentajes del Clima organizacional	83
Figura 3. Distribución de frecuencia y porcentajes de la Satisfacción laboral	84
Figura 4. Distribución de niveles del Centro de trabajo	85
Figura 5 Distribución de niveles de las remuneraciones	86
Figura 6 Distribución de niveles del ambiente laboral.	87

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio de Salud en el año 2014, La población es de 143 administrativos, la muestra 104 fue probabilística, en los cuales se han empleado la variable: Clima organizacional y Satisfacción laboral.

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario Clima organizacional, el cual estuvo constituido por 30 preguntas en la escala de Likert (totalmente en desacuerdo, pocas veces de acuerdo, indiferente al acuerdo mayormente de acuerdo, totalmente de acuerdo) y el Cuestionario en la Satisfacción laboral, el cual estuvo constituido por 22 preguntas, en la escala de Likert (Total acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo, total desacuerdo), que brindaron información acerca del Clima organizacional y la Satisfacción laboral, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye en que existe evidencia para afirmar que el Clima organizacional se relaciona significativamente con la Satisfacción laboral según el Personal Administrativo de la Sede Central del Ministerio de Salud 2014, siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.444, represento una moderada correlación entre la variables.

Palabras Clave: Clima organizacional y Satisfacción laboral

Abstract

The present study was overall goal, determine the relationship between organizational climate and job satisfaction of workers MOH Ministry of Health in 2014, the population is 143 administrative, 104 sample was probabilistic, in which have been used variable: Organizational climate and job satisfaction.

The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research used for purpose non-experimental design correlational level cross section, which collected information on a specific period, which was developed to implement the instruments: Questionnaire Organizational climate, which consisted of 30 questions on the Likert scale (strongly disagree, rarely agree, indifferent to agree mostly agree, strongly agree) and Questionnaire on Job Satisfaction, which consisted of 22 questions, the Likert scale (Total agree, agree, undecided , disagree, strongly disagree), who provided information about the organizational climate and job satisfaction through evaluating its various dimensions, whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is evidence to say that organizational climate is significantly related to job satisfaction as Administrative Staff Headquarters of the Ministry of Health 2014, with the correlation coefficient Spearman Rho in 0444, I represent a moderate correlation between the variables.

Keywords: Organizational Climate and Job Satisfaction

Introducción

El estudio del clima organizacional ha merecido sendas investigaciones desde hace más de una década. Aunque en nuestro país no era precisamente una variable de interés por los estudiosos de gestión organizacional, menos por los expertos en gestión. Sin embargo, el interés por esta variable ha ido creciendo hasta convertirse en un tema obligado a discutir cuando se trata de analizar la problemática del desempeño laboral y las relaciones interpersonales en la empresa.

El Clima organizacional es el conjunto de percepciones que tiene un trabajador acerca de la forma cómo se relacionan los individuos al interior de una organización y de cómo ésta afecta el desempeño, las emociones y las conductas del trabajador. Esta percepción puede cambiar en el tiempo. Pero mientras existe, influye en las actitudes, las acciones y las cogniciones del individuo.

El Clima organizacional puede ser una variable fácil de estudiar si se usa un instrumento de recojo de dato adecuado y validado para los contextos diversos. En, esta investigación, hemos explorado esta variable organizacional gracias a la aplicación de un cuestionario que nos ha permitido conocer el clima existentes en las instituciones del estado y además conocer los niveles de los componentes del clima organizacional.

La presente tesis no pretende conocer cuáles son las fuentes del clima organizacional ni los factores que contribuyen a su formación, únicamente hemos intentado saber si la variable clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del Personal Administrativo de la Sede Central del Ministerio de Salud 2014. Los resultados nos permitirán desarrollar acciones tendientes a mejorar el clima organizacional y además enriquecer las relaciones interpersonales entre los Administrativo de la Sede Central del Ministerio de Salud 2014.

El estudio del “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral según el Personal Administrativo de la Sede Central del Ministerio de Salud 2014.” Tiene como hipótesis el Existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del MINSA en el año 2014, Cuyo objetivo fue determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del MINSA del Ministerio de Salud en el año 2014, como un aporte al análisis, descripción y explicación de las interacciones que se fomenta entre las dos variables.